



城南信用金庫

「人を大切にする経営」「思いやりを大切にする経営」の実践

平成30年7月25日(水) 金融高度化セミナー

目次

I 城南信用金庫の経営理念の背景

1. 金庫概要
2. 「経営理念～3つのビジョン～」
3. 金庫の歴史

II 経営理念に基づく経営方針の実践

1. 3つの経営方針
2. 独自の経営計画の策定
3. あるべき職員の姿～人事考課基準～

III 「お客様応援企業」としての取り組み

1. 「城南信金ガイド」の発刊
2. “よい仕事おこし”フェア
3. 城南なんでも相談プラザ
4. ビジネス商談会・同業種交流会
5. 創業支援施設「J-Create+」の開設

IV 職員がもっと働きやすい職場をめざして

1. 「城南働き方大改革」の実現
2. 「ダイバーシティ推進プロジェクトチーム」の発足
3. 社内報「しらうめ」の発刊
4. 「全員涉外」活動の推進
5. 「男性の育児休業の特例」の創設
6. 「育児休業」の最長期間の延長
7. 就労施設「J&Fワークス」の開設
8. 時間外労働の削減
9. 年次有給休暇の取得推進

I . 城南信用金庫の経営理念の背景

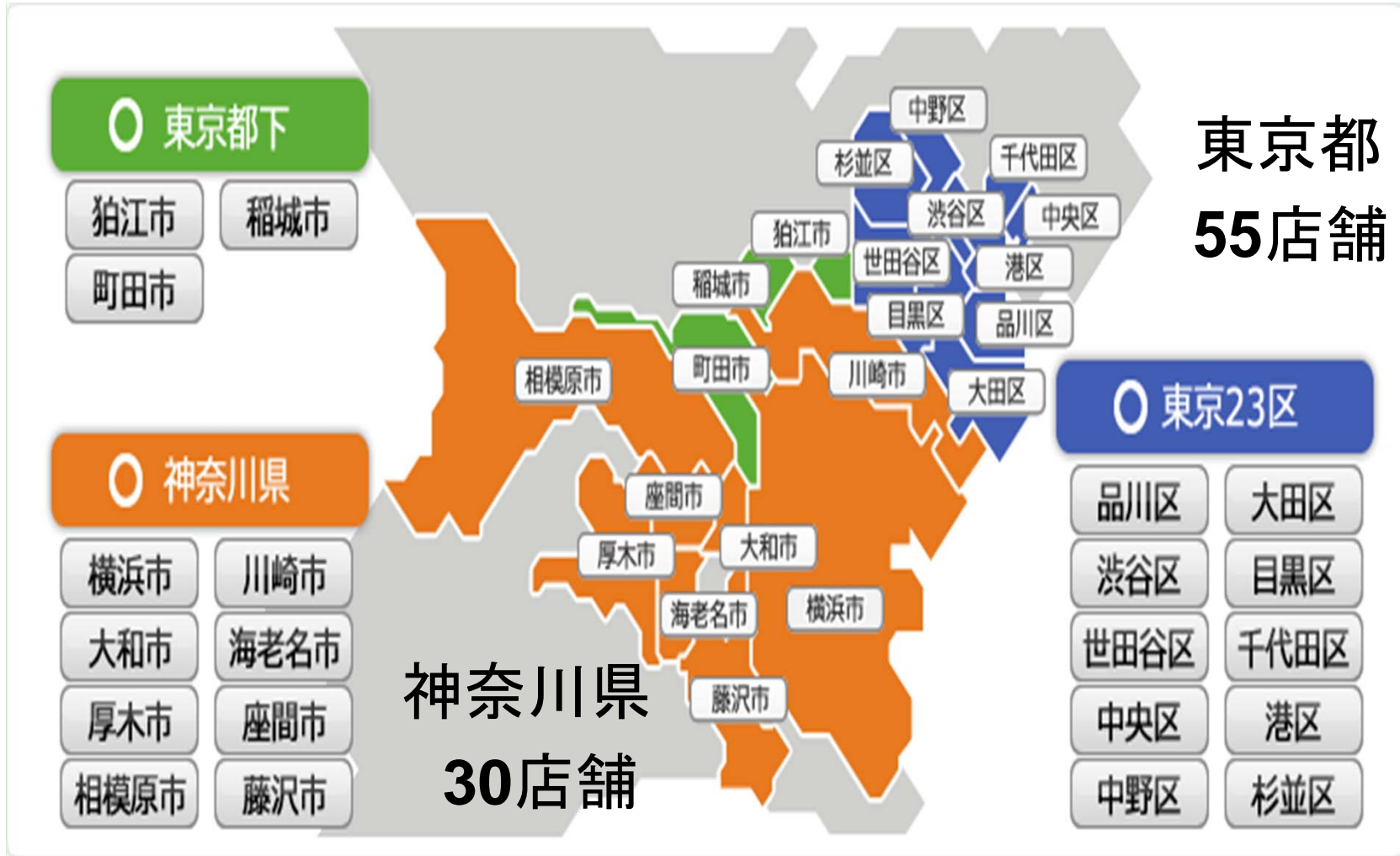


1. 金庫概要

- 預金残高 3兆6,325億円(前年比+538億円)
- 融資残高 2兆1,967億円(前年比+487億円)
- 当期純利益 33億円
- 自己資本比率 9.74%
- 職員数 2,108名
- 店舗 85店舗(東京55、神奈川30)

(平成30年3月末現在)

1. 金庫概要～店舗網～





2. 経営理念 ~3つのビジョン~

「3つのビジョン」

- ・中小企業の健全な育成発展
- ・豊かな国民生活の実現
- ・地域社会繁栄への奉仕

昭和43年 当金庫の小原鐵五郎元会長が信用
金庫業界の理念として打ち出したもの



3. 金庫の歴史

- 明治35年7月
(1902年) 加納久宜子爵により
入新井信用組合設立
- 昭和20年8月
(1945年) 15の信用組合が合併し
城南信用組合が発足
- 昭和26年10月
(1951年) 信用金庫に改組し
城南信用金庫に名称変更

3. 金庫の歴史 ~加納久宜子爵~

信用組合の普及や啓蒙に尽力し

「一にも公益事業、二にも公益事業
ただ、公益事業に尽くせ」

という信用金庫の持つ公共的使命を
示す言葉を遺しました。



3. 金庫の歴史 ~小原鐵五郎~



「世の為、人の為に尽くせ」

「信用金庫は公共的な使命
を持った金融機関」

「貸すも親切貸さぬも親切」

Ⅱ. 経営理念に基づく経営方針の実践



1. 3つの経営方針

- 「人を大切にする経営」「思いやりを大切にする経営」の徹底
- 「健全経営」「堅実経営」の徹底
—「間接金融専門金融機関」を貫く—
- 「お客様本位」に基づいた取組みの徹底

「人を大切にする経営」 「思いやりを大切にする経営」の徹底

- 信用金庫は、お金や利益を重視する資本主義や、自由主義の行き過ぎにより生じた「貧富の差の拡大」「道徳や倫理の衰退」等の社会問題を解決し、**助け合いや思いやりを大切にして、誰もが幸せに暮らせる社会を実現するために生まれた協同組織の地域金融機関**です。
- 近年、日本においても、アメリカ流の自由主義や個人主義、お金が全てという考え方が広まっていますが、その結果、人と人の信頼関係が失われ、モラルや活力が低下するなど、様々な問題が発生しています。
- こうした状況を改めるため、信用金庫の原点に立ち返り、**「人を大切にする」「思いやりを大切にする」**という協同組織の精神による金融業務に力を注いでいます。

「健全経営」「堅実経営」の徹底

—「間接金融専門金融機関」を貫く—

- 金融の自由化により、多くの金融機関では、「貯蓄から投資へ」「間接金融から直接金融へ」というキャッチフレーズのもとに、投資信託等の価格変動リスクのある商品の販売を積極的に行っています。
- 城南信用金庫では、**お客様に損失を与える可能性のあるリスク商品は一切取扱っておらず**、安全確実な預金商品の提供に努めるとともに、健全な融資の取扱いを通じてお客様を支援するなど、「間接金融専門金融機関」を貫いています。
- カードローン等の遊興費を融資する**消費者金融業務は一切行うことなく**、「貸すも親切、貸さぬも親切」という融資の基本原則を貫いております。



「お客様本位」に基づいた取組みの徹底

- 信用金庫は、地域の皆様の発展、繁栄と幸せな暮らしの実現を目的として設立された協同組織の地域金融機関であり、地域の皆様が会員であると同時に取引先であるため、本当の意味での「お客様本位」に徹した経営が可能です。
- お客様に喜んでいただける独自の商品やサービスのご提供に努めるとともに、お客様のお困りのことは何かを考え、それを解決するために全力をあげるなど、常に「お客様本位」に徹し、お客様のため、地域のために、誠実で真心を込めた取組みに徹し、「信頼の絆」をより強固なものとしています。

2. 独自の経営計画の策定

- 当金庫の経営計画は、「『経営理念』『経営方針』は不変である」という考え方から、金庫の目指すべき方向性や業務に当たっての考え方を示しながら、毎年、新しい要素を更新しています。
- 「理念」「方針」「価値観」を基として、各営業店がそれぞれに置かれている地区特性や環境を踏まえて、各店ごとの「夢」「ビジョン」「方針」「具体的施策」「人材育成」「社会貢献活動」など、独自の経営計画を策定し、取り組んでいます。
- 「お客様に喜んでいただき、地域社会の発展に貢献することが経営の目的である」という考えから、経営計画に収益の計数は入れていません。あくまでも収益は、「お客様からの感謝と期待のバロメーター」として捉えています。

3. あるべき職員の姿 ~人事考課基準~

■ リーダーシップ

- 職員を想い、**身体を張って職員を守っているか**
- 職員からの相談をキッチリ受け止めアドバイスできているか
- トラブル発生時に逃げるようなことはないか
- 自立型人間として、自分で考え自分の判断で行動できているか
- 人格に優れ、度量があり、全体を見て人をまとめているか**

■ 人材の育成

- 愛情を持って職員を育て、**職員の成長を自分の喜びと感じているか**
- 自分に厳しく、職員にやさしく**接しているか
- 職員の話をよく聞き、職員の考え方を知り、悩みを引き出す努力をしているか
- 職員支援のために労を惜しまず努力しているか**
- 後輩の良いところは素直に褒め、活性化しやる気を引き出しているか
- 職員の良き手本となれるよう、自分も自己啓発に努めているか

3. あるべき職員の姿 ~人事考課基準~

■ コミュニケーション能力

- いつも**笑顔で明るい挨拶が**できているか
- 人の話を誠実に聞くことができているか
- 人に対してやさしく、穏やかに接しているか
- 周囲の人に対し、思いやりを持って接しているか
- 人の意見を謙虚に聞き**、自分の成長につなげているか
- 同じ職場で働く職員に対し、ハラスメント行為はないか

■ 謙虚さ・公平さ・協調性

- 年長の方を敬い、誰にでも公平に接し、**周囲の人にいつも感謝しているか**
- 他人が気がつかないことに気がつき、みんなのためにやっているか
- 他人が見ていないところでも努力しているか
- 人が嫌がること等、**どんなことでも喜んで引き受け、率先してやっているか**
- 理念や理想をみんなと共有し、困難なことにも積極的に挑んでいるか

3. あるべき職員の姿 ~人事考課基準~

- **コンプライアンスの遵守・リスク管理対応能力**
 - 常に危機意識を持って、仕事に取り組んでいるか
 - コンプライアンスに則した行動を率先し、職員にも意識付けを行っているか
 - 危機発生時に状況を深く見極め、問題の所在を明解に見抜くことができるか
 - 何があっても動じず、平常心で対応ができているか
 - 平常時からみんなで情報を共有し相談することにより、的確に対応することができるか

- **お客様の笑顔を目指して**
 - **「3つのビジョンを具現化する」という強い信念を持って行動できているか**
 - **自分の損得で行動していることは無いか**
 - お客様の笑顔のために熱心に勉強しているか
 - 創意工夫して様々な情報を提供できているか
 - お客様との信頼関係ができているか
 - 職員の行動に対して、フォローを積極的に行っているか

Ⅲ. 「お客様応援企業」としての取組み

金融機関という枠を超えた 「お客様応援企業」を目指します



1. 「城南信金ガイド」の発刊

城南は金融機関の枠を超えた
「お客様応援企業」をめざします!

城南信金ガイド

Johnan Shinkin Guide

お客様の売上をあげることが城南信用金庫の使命です!

企業向けサービス、情報提供

企業向けサービスの提供や、企業の紹介に取組んでいます。

城南ビジネスサポートサービス (JBS)

中小企業はさまざまな経営課題を抱えています。中でも、従業員に対する「福利厚生」や「人材育成」は、従業員の満足度を高め、社内の士気を一層高めていただくためにも、適切に対応することが大切です。

そこで、会員様で、誰でも加入できるサービスとして、城南ビジネスサポートサービス (JBS) を開始し、付加価値の高い、さまざまなサービスをご提供しています。

対象先は、中小企業・個人事業主です。なお、本サービスのご利用に際してはインターネットへの接続が必要となります。

入会金は3,000円 (初月)。「城南友の会」会員は無料。年会費は「城南友の会」会員24,000円、一般会員30,000円です。(全て消費税別)

提供するサービスの内容は、以下のとおりです。

- 従業員に対する贈せんによる「プレゼントサービス」 (地域の特産品や企業のノベルティグッズなど)
- 経営者、従業員とその家族を対象とした「各種セミナー」 (各種レクレーション)
- 年間レクリエーション (新年干渉り、いちご狩り、ボウリング大会、釣り大会、ケーキ作り体験教室など)
- 各種優待サービス
- ビジネスマッチング支援
- 経営者、従業員を対象とした「各種セミナー」
- 経営データバンク (企業調査サービス)
- 補助金・入札情報の提供
- 無料HP作成

(事業主体は、関連のある商社であるみなみ商事株式会社です)

企業紹介誌「うめナビ」

地域の企業の事業内容や特長を紹介し、地域内におけるコミュニケーションや、新たな仕事おこしにつなげるため、企業紹介誌「うめナビ」を毎月発行。東北の企業を紹介する東北応援特別号も毎年発行しています。

地域の方々にお読みいただいているほか、百貨店、スーパー、メーカー、マスコミ、大学など、281市の大手企業などにも送付して紹介しており、好評をいただいています。

様々なお困りごとの解決に取り組んでいます

2. “よい仕事おこし”フェア



来場者数：41,000名

商談件数：5,703件

3. 城南なんでも相談プラザ

**城南
なんでも相談プラザ**

城南なんでも相談プラザ
どんなことでも
お気軽に
ご相談ください。

思うように
売上げが
あがらない...

相談対策って
どこから手
をつけば...

不動産を有効
活用したい...

そろそろ後継ぎを
考えたい...

技術開発・生産管理・知的財産/
新機・法律/海外進出/雇用確保/
補助金・助成金等の活用/
その他のご相談

そのほか、
こんな
お困りごと

ご来店で 当金庫の本店3階までお越しください。 窓口対応 受付時間
平日 9:00~15:00

お電話で **03-3493-8116** 「城南なんでも相談プラザ」まで
受付時間
平日 9:00~17:00

インターネットで <http://www.jsbank.co.jp/> 当金庫のホームページより
アクセスしてください。

すべての人が夢と勇気と笑顔で溢れる社会を創りたい

◎ 城南信用金庫



相談件数: 2, 979名
紹介件数: 2, 460件

製造業の技術や生産管理等に精通した
メーカーのOBの方を「ものづくりコンシェルジュ」として
採用して活躍していただいています。

4. ビジネス商談会・同業種交流会



参加先数： 437先

面談件数：1, 126件

5. 創業支援施設「J-Create+」の開設



地域経済の発展と雇用の創出に寄与するため、蓮沼支店内に24時間利用可能な創業支援施設「J-Create+」を平成30年4月に開設しました。

IV. 職員がもっと働きやすい職場をめざして

1. 「城南働き方大改革」の実現

29J1007

Tokyo 働き方改革宣言

女性や高齢者、障がい者等のすべての人が尊重され、互いに仲良く協力することで、みんなが夢と勇気と笑顔に溢れ、やりがいを持って、生き生きと楽しく働ける企業をめざす「城南働き方大改革」を実行する。

平成29年8月24日

城南信用金庫

目標

働き方の改善

これまでの企業の人事制度、企業風土を抜本的に改革し、「笑顔あふれる、やさしく、たかましい金庫」をめざすため、従来の働き方や時間の使い方を根本から見直す。

休み方の改善

年次有給休暇取得率の向上や男性の育児休暇取得率を高める等「仕事と休みのメリハリ」をしっかりとつげながら、皆が楽しく、生き生きと働ける金庫をめざす。

取組内容

働き方の改善

- 「子育て・介護コンシェルジュデスク」の設置等により「職場と家庭生活の両立」を応援する。
- 「育児フォーラム」・「職場復帰セミナー」・「イクメンセミナー」・「介護セミナー」等の実施による仕事と育児・介護の両立を支援する。

休み方の改善

- 年次有給休暇の取得計画を定め、人事部にて取得を推進しながら、年次有給休暇取得率の向上をめざす。
- 「男性の育児休暇取得率100%」をめざすため、取得状況等を人事部にて定期的に管理・指導していく。

 東京都

すべての人が尊重され、互いに仲良く協力することで、みんなが夢と勇気と笑顔に溢れ、やりがいを持って、生き生きと楽しく働ける企業をめざす「城南働き方大改革」を実行しています。

2. 「ダイバーシティ推進プロジェクトチーム」の発足



平成29年3月、女性の活躍推進や障がい者の雇用促進、子育て支援体制の整備、高齢者・OBの活躍推進、長時間勤務の是正や多様性を認める新しい企業文化の確立を目的とした「ダイバーシティ推進プロジェクトチーム」が発足しました。

3. 社内報「しらうめ」の発刊



4. 「全員渉外」活動の推進

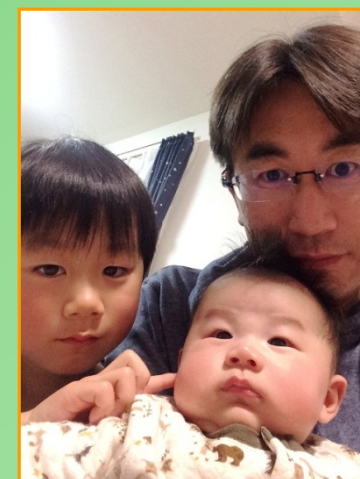


平成27年1月、店内事務をしている女性職員を含めて全員が渉外活動に参加する「**全員渉外**」を掲げる。

平成28年7月、女性渉外の中でも、特に個人先を中心としたお客様のライフアドバイザーとして活動を行う「**LA制度**」を導入。

5. 「男性の育児休業の特例」の創設

	平成28年度		平成29年度	
	対象者数	取得者数	対象者数	取得者数
女性	36名	36名	39名	39名
男性	60名	1名	64名	45名
内男性育児休業の特例			45名	45名



6. 「育児休業」の最長期間の延長



平成29年8月、保育所に入所できない待機児童が社会問題化している中、保育所が原因で退職を余儀なくされる職員を守るため、**育児休業期間を最長で子供が3歳に達するまで**取得できるように変更しました。

7. 就労施設「J&Fワークス」の開設



平成30年4月、社会福祉法人福栄会で就労訓練している障がい者の方々を嘱託職員として採用し、品川支店内に粗品づくりやチラシ折り・袋詰め、花壇の清掃等の業務を行う**就労施設「J&Fワークス」**を開設しました。

8. 時間外労働の削減

<時間外労働の削減>

	平成28年度	平成29年度	前年度比
管理者	42時間11分	38時間27分	△3時間44分
一般職員	13時間 2分	12時間19分	△43分
職員合計	18時間59分	17時間54分	△1時間5分

(月平均)



9. 年次有給休暇の取得推進

<年次有給休暇の取得>

	平成28年度	平成29年度	前年度比
管理者	33.2%	37.2%	+4.0%
一般職員	51.7%	56.9%	+5.2%
職員合計	45.4%	50.8%	+5.4%



城南信用金庫

「人を大切にする経営」「思いやりを大切にする経営」の実践

平成30年7月25日(水) 金融高度化セミナー